

Konstruk Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di Daerah Pedesaan

Diana Kurniawati
Burhanuddin
Asep Sunandar

diana.kurniawati11@gmail.com

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 Malang 65145

Abstrac: The leadership of the head of the school is the effort to achieve the goals of education and carry out educational programs in order to improve the quality of education. To achieve the vision and mission of the school of motivation in work so that teachers have good performance learning process. The gap is found at the moment is the principal have not showed the applicability of management education in schools in rural areas. This research aims to know the factors which form the principal leadership in rural areas, see invalid constructs of motivation and the factors that affect the performance of teachers in rural invalid constructs. Then to describe the influence of principal leadership and motivation against the performance of primary school teachers in the Blitar. The research design used was descriptive korelasional. Results of the study of leadership high school principal (46.7%), motivation levels are (56.7%), a high level of teacher performance (44.4%) There is a positive influence provided leadership and motivation against the performance of teachers. The influence of the leadership after invalid constructs models made on performance and path analysis gained 0.68 β value. For motivation on performance of teachers acquire the value of β 0.6. So the factors that can affect the performance of primary school teachers such as leadership, and motivation.

Keywords: leadership, motivation, performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor yang membentuk kepemimpinan kepala sekolah di daerah pedesaan, melihat konstruk motivasi dan faktor yang mempengaruhi konstruk kinerja guru di pedesaan. Kemudian untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar (SD) di Kabupaten Blitar, populasi penelitian sejumlah 106 diambil sampel 180 responden dari 20 SD di Kec Garum dan Kec. Gandusari. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah tinggi (46,7%), tingkat motivasi sedang (56,7%), tingkat kinerja guru tinggi (44,4%) ini terdapat pengaruh positif yang diberikan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan setelah dibuat model konstruk terhadap kinerja dan *path analysis* memperoleh nilai β 0,68. Untuk motivasi terhadap kinerja guru memperoleh nilai β 0,6. Sehingga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SD diantaranya adalah kepemimpinan, dan motivasi.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, kinerja

Daerah pedesaan di Indonesia merupakan wilayah yang jarak dari pusat kota cukup jauh, sehingga mobilitas untuk menjangkau pusat kota yang biasanya dijadikan pusat pelayanan pemerintahan. Hal ini dipengaruhi oleh topografi dan fasilitas berupa jalan yang memadahi. Faktor tersebut menjadi latar belakang penelitian ini dilakukan, untuk melihat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan menentukan arah sebuah sekolah itu akan dituju. Kepala sekolah dituntut untuk menguasai kemampuan dalam memimpin dan mengelola

sekolah, dan memaksimalkan semua sumberdaya yang dimiliki. Sehingga kepala sekolah yang berada di pedesaan mempunyai karakteristik yang berbeda, dengan metode dan strategi kepemimpinan yang digunakan. Dengan semakin maju teknologi kemudahan akan informasi sangat mudah, oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk menguasai teknologi dan mengetahui perkembangan pendidikan. Kemampuan kepala sekolah untuk mengelola dalam berbagai bidang serta tantangan yang dihadapi dalam menyediakan fasilitas yang menunjang kelancaran proses pembelajaran, serta hambatan teknis yang di dapat karena letak sekolah yang berada di daerah pedesaan menjadi latar belakang mengapa kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga strategi yang dimiliki oleh kepala sekolah mempengaruhi langkah selanjutnya. Bentuk strategi yang dilakukan adalah dengan menyediakan fasilitas yang menunjang kegiatan pendidikan dengan berbagai kondisi yang cukup. Dalam melaksanakan tugas kepala sekolah mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengarahkan sehingga peran kepemimpinan diperlukan. Sergiovani dalam Burhanudhin (2008: 39) mengemukakan enam peranan kepemimpinan kepala sekolah, yaitu sebagai (1) *statesperson* (ahli kenegaraan) memahami dasar negara yaitu pancasila dan UUD 1945, (2) akademik adalah kemampuan untuk mengembangkan kurikulum pembelajaran, (3) administratif merupakan ketrampilan dalam mengelola sekolah muali tata usaha hingga sarana prasaran, (4) supervisi mampu membina dan meningkatkan kemampuan guru dalam mecapai tujuan pembelajaran, (5) organisasi, bekerja bersama dengan guru dan masyarakat, dan (6) *Tim Leader* (pemimpin tim) kemampuan dalam bekerja dalam kelompok atau tim. Kepala sekolah dalam melakankan kewajiban dan tugas tidak bisa sendiri harus melibatkan guru dan staff dalam mengambil keputusan dan pelaksanaan program pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah diperlukan untuk menggerakkan guru dan staff untuk berperan aktif dalam mengelola sekolah. Peran aktif guru dan staff ini merupakan bentuk kesadaran dalam memahami tugas dan kewajiban seorang guru. Kesadaran muncul karena timbul motivasi dalam diri seseorang. Sulistiyani (2003: 58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009: 233), motivasi adalah usaha atau upaya seorang untuk terlibat dalam kegiatan yang berarahkan sasaran, target, atau tujuan dalam kegiatan atau pekerjaan. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, sehingga disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau perangsang yang membuat indifidu melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan suka rela tanpa terpaksa sehinga bisa dikatan sadar untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Maslow dalam Wukir (2013: 120) yaitu (1) Fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup, (2) Rasa Aman. terbebas dari rasa tercam, kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan, (3) Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi, (4) Penghargaan keinginan untuk berprestasi mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan, (5) Mengaktualisasikan Diri dibutuhkan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

Timbulnya kesadaran dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, serta didukung dengan motivasi yang ada dalam diri akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Sehingga target dan tujuan tercapai. Sehingga dikatakan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja menurut Handoko (2002) kinerja (*performance*) merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasik erja karyawan. Gomes (2000: 123) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Pendidikan mempengaruhi karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berfikir secara kreatif, inovatif yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Dijelaskan pengertian kinerja secara umum dan karyawan sebagai orientasinya. Bagaimana kaitan kinerja dengan pendidikan. Kinerja dalam dunia pendidikan dilihat bagaimana upaya kepala, sekolah, dan staff bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan mutu pendidikan .

Menurut Comnes dalam Hasibuan (1985: 59) cara untuk mengidentifikasi kinerja guru dapat dilihat dari tugas mengajar guru yang dibagi menjadi menjadi tiga tahap. Pertama tahap Sebelum mengajar (*preventive*) persiapan yang dilakukan guru sebelum pembelajaran dilakukan. Kedua tahap pengajaran (*interactive*) proses tatap muka dan kegiatan pembelajaran sedang dilakukan. Ketiga tahap sesudah pengajaran (*pasttactive*). Tercapainya tujuan pembelajaran siswa dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam memberi, dan menyampaikan materi. Setelah itu keberhasilan dilihat dari hasil pembelajaran berupa nilai siswa dan pemahaman siswa mengenai materi yang di bahas. Pelaksanaan pembelajaran yang efektif ketersediaan dan kondisi fasilitas yang mendukung juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Kepala sekolah yang mampu mengetahui kelemahan dan kekuatan guru dalam mengajar dapat menjadi strategi yang bisa diambil untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah juga harus mejalinn hubungan baik dengan guru dan staff, sehingga terjalin komunikasi yang efektif dalam bekerjasama. Karena dalam mencapai tujuan sebuah oraganisai pemimpin tidak bisa melakukan sendiri, melibatkan anggota untuk berperan aktif dalam memberikan pendapat, kritik, dan saran yang membangun.

METODE

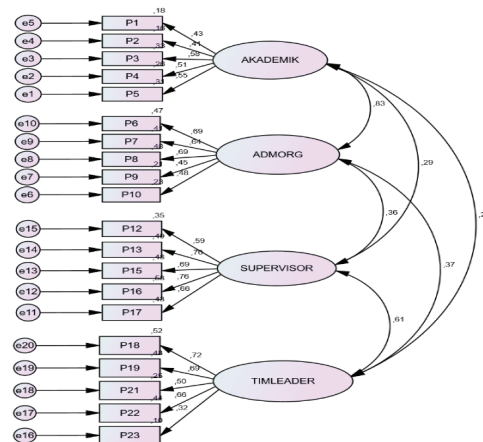
Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif dengan desain *correlational multivariate*. Teknik *multivariate* dipilih karena dapat digunakan untuk menganalisis data berdasarkan berbagai jenis variabel atau melibatkan objek lebih dari dua variabel, sedangkan *correlational* digunakan untuk mengecek hubungan antar variabel tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengusulkan tiga variabel yang terdiri dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel motivasi (X2) sebagai variabel independen, variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Blitar, dengan mengambil dua kecamatan yaitu Kec. Garum dan Kec. Gandusari dua kecamatan ini diambil karena mempunyai sumberdaya alam yang melimpah, merupakan pusat perkebunan teh, pertambangan pasir bangunan, dan lain lain. Selain itu diambilnya dua kecamatan yang ada di Kabupaten Blitar ini dianggap mewakili apa yang ingin diteliti. Selain itu didukung dengan masyarakat yang mempunyai latar belakang yang beragam. Populasi penelitian merupakan total SD yang ada di dua kecamatan tersebut dengan rincian 106 SD. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 20 SD dengan 12 SD di Kec. Garum dan 8 SD di Kec. Gandusari. Dengan jumlah responden sebanyak 180. Pengambilan data dengan metode koesioner dengan menggunakan pilihan jawaban skala liker 1-5. Teknik analisis data deskriptif untuk menjelaskan tingkat kepemimpinan kepala sekolah, tingkat motivasi, dan tingkat kinerja guru. Analisis EFA (*Exploratory Factor Analisis*) digunakan untuk mencari faktor atau konstruk yang mempengaruhi dengan melihat nilai *loading*. EFA dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 23 dengan *Analisis Factor*.

Setelah ditemukan faktor yang dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk membuktikan bahwa instrument telah memenuhi kriteria validitas dilihat dari segi konten, maka langkah selanjutnya peneliti mengkonsultasikan segenap variabel dan item kepada tujuan atau proposal penelitian yang telah dirumuskan. Untuk segi construct melakukan uji validitas dengan menerapkan pendekatan SEM (*Structural Equation Modeling*). Selanjutnya dilakukan CFA (*Confrimatory Factor Analisis*) dengan menggunakan aplikasi IBM Amos 23 untuk membuat model dan melihat nilai pengaruh faktor untuk mengukur variabel yang diteliti. Setelah diketahui sejauhmana item dapat mengukur apa yang diwakili oleh konstruk model instrument. Langkah selanjutnya, untuk mengetahui bagaimana hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini, maka tahap berikutnya menggunakan *Path Analisis* dengan menggunakan pendekatan *Structur Equation Modeling* (SEM). Langkah ini digunakan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel laten. Untuk mengetahui kualitas struktur model hasil uji validitas dengan standart model fit. Dengan memeriksa sejumlah faktor (*fit indices*). Indikator meliputi Nilai DF (*Degrees of Freedom*) kurang dari lima (<5), GFI (*Good of fit index*), TLI (*Tucker Lewis Index*), CFI (*Comaptive fit index*), Nilai *good fit* (GFI<,TLI,CFI) melebihi atau mendekati 0.9. Untuk RMSEA (Root Mean Square of Error) mendekati "0" yang menunjukkan model tersebut sesuai dengan data sehingga model tersebut memenuhi *fit indices*.

HASIL

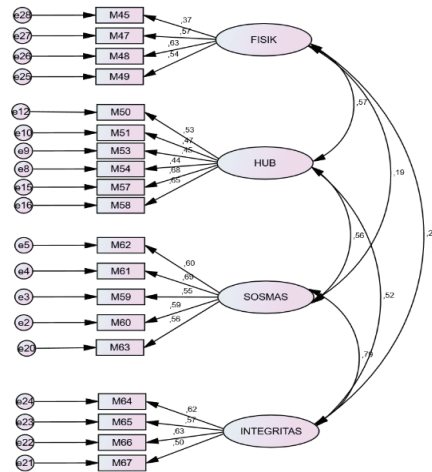
Hasil deskriptif data menunjukkan tingkat kepemimpinan kepala sekolah di jenjang pendidikan dasar didapatkan sebanyak 19 responden (10,6%) menyatakan tingkat kepemimpinannya rendah. Sebanyak 77 responden (42,8%) menyatakan sedang. Sebanyak 84 responden (46,7%) menyatakan tinggi. Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan tinggi dengan diperolehnya 46,7% dengan total 84 responden menyetujui bahwa kepemimpinan di sekolah dasar tinggi. Kemudian tingkat motivasi guru di jenjang pendidikan dasar didapatkan sebanyak 20 responden (11,1%) menyatakan tingkat motivasinya rendah. Kemudian didapatkan sebanyak 102 responden (56,7%) menyatakan sedang. Selanjutnya didapatkan sebanyak 58 responden (32,2%) menyatakan tinggi. Sehingga tingkat motivasi guru tergolong sedang. Dan tingkat kinerja guru di jenjang pendidikan dasar berdasarkan didapatkan sebanyak 27 responden (15%) menyatakan tingkat kinerja rendah. Kemudian didapatkan sebanyak 73 responden (40,6%) menyatakan sedang. Selanjutnya didapatkan sebanyak 80 responden (44,4%) menyatakan tinggi.

Berdasarkan hasil *Exploratory Factor Analysis* (EFA), maka dapat disimpulkan skala/sub skala pengukuran variabel kualitas layanan pada data utama. Masing tiap variabel mempunyai 4 skala. Dengan rincian variabel kepemimpinan yaitu (1) Akademik, (2) Administrasi Organisator, (3) Supervisi, (4) *Tim Leader*. Skala variabel motivasi adalah (1) fisik/kebutuhan fisik, (2) *Human Relaiion*, (3) Sosial Masyarakat, (4) Inegritas. Terakhir variabel kinerja yaitu (1) program pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi, (4) pengembangan diri. Uji validitas dengan EFA menggunakan nilai loding dalam analisis faktor setiap item dalam skala mempunyai nilai yang memenuhi untuk membuat model SEM dengan kriteria : +0,30 ---+0,40 (Memenuhi tingkat minimal loading untuk interpretasi struktur model); +0,50 atau > .50 Loading secara praktis dinilai signifikan); >0,50 (model struktur dinilai baik). Kemudian uji realibilitas setiap variabel mempunyai nilai memperoleh kofisien alpha $0,60 < X < 0,80$ atau berada dalam kriteria reliabilitas tinggi (Guildford,1956). Dengan rincian variabel kepemimpinan 0.865, variabel motivasi 0.835, kinerja 0.877. Sehingga data yang diperoleh bisa dipertanggungjawabkan. Setelah dilaukan EFA selanjutnya dibuat model dengan SEM aplikasi AMOS 23 dan dilakukan analisis untuk melihat kualitas model dengan CFA. Hasil CFA *Correlated four factor model* Kepemimpinan mendapat *fit indices* signifikan atau dapat dikatakan tingkat kepercayaan angka-angka hasil tersebut adalah benar yang ditandai dengan tanda “***” < 0,05 dalam hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel-variabel tersebut, sehingga masing-masing item dan skala dapat menjelaskan konstruk Motivasi. menunjukkan bahwa model pengukuran motivasi memperoleh nilai fit. Hasil menunjukkan nilai CMIN/DF 1,965. Nilai IFI, TLI, CFI (0,630 0,776 0,809) atau mendekati “1” namun masih diatas < 0,05. Nilai RMSEA RSMA > 0,08 /1,0 (0,073). Sehingga ditarik kesimpulan bahwa model SEM untuk mengukur kepemimpinan dengan empat faktor yang sudah di sampaikan bisa digunakan untuk mengukur. Berikut merupakan konstruk model kepemimpinan yang dibuat dengan Amos.



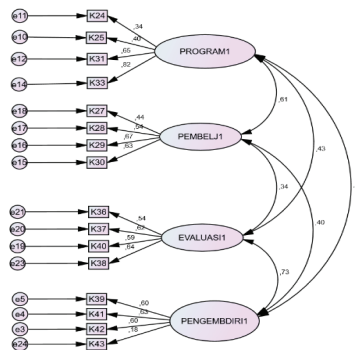
Gambar 1 Correlated four factor model Kepemimpinan

Merujuk dari hasil konstruk model faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah meliputi; (1) Akademik kemampuan kepala sekolah dalam menengetahui perkembangan akademik siswa, proses pelaksanaan pembelajaran di kelas, dan upaya pengembangan kurikulum di sekolah, (2) Administrasi dan Organisasi mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kepala sekolah dalam mengelola data siswa dan menyusun pelaporan penggunaan dana Bantuan Operasi Sekolah (BOS), (3) Supervisi dalam membina dan membantu guru untuk menyelesaikan masalah dalam pembelajaran, serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya meningkatkan kemampuan untuk efektifitas pembelajaran, (4) *Tim Leader* dalam keterlibatan guru dan staff dalam kelompok kerja di pelaksanaan program pembelajaran.



Gambar 2 Correlated Four factor Model Motivasi

Kemudian *Correlated four factor model* Motivasi. Nilai P “***” < 0,05 dalam hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel-variabel tersebut, sehingga masing-masing item dan skala dapat menjelaskan konstruk Motivasi. Hasil menunjukkan nilai CMIN/DF 1,965. Nilai IFI, TLI, CFI (0,630 0,776 0,809). Nilai RMSEA RSMA > 0,08 /1,0 (0,073). Dari hasil konstruk yang sudah disajikan motivasi dipengaruhi oleh empat faktor yang (1) kebutuhan fisik manusia, (2) *Human Relation* /Hubungan baik antar sesama guru dan staff, (3) Sosmas atau Sosial Masyarakat terjalin silaturahmi yang baik antara sekolah dan masyarakat, serta orang tua murid, (4) Integritas diri kepuasan dalam mendapat dukungan berupa pengakuan dan penghargaan dari luar.

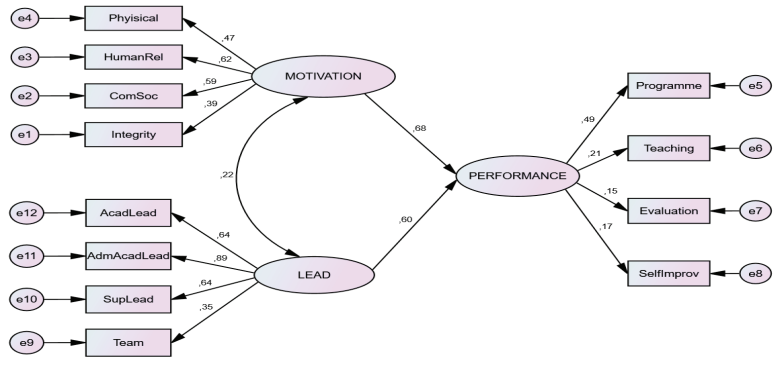


Gambar 3 Correlated Four Factor Model Kinerja Guru

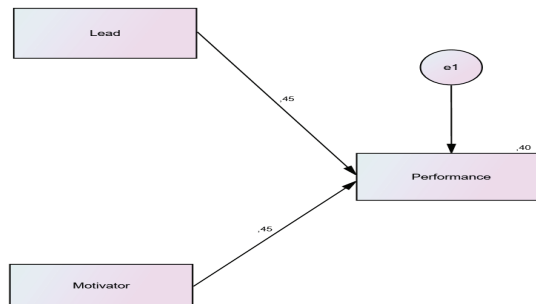
Terakhir *Correlated four factor model* Kinerja nilai P= “0,000” < 0,05 dalam hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel-variabel tersebut, sehingga masing-masing item dan skala dapat menjelaskan konstruk Kinerja. Secara keseluruhan hasil-hasil estimasi model pengukuran Kinerja yang terdapat dalam menunjukkan bahwa model pengukuran kinerja memperoleh nilai fit. Hasil menunjukkan nilai

CMIN/DF 2,075. Nilai IFI, TLI, CFI juga tinggi (0,821 0,773 0,815) atau mendekati “1”. Nilai $0,05 < RMSEA < 0,08/0,1$ ” (0,077).

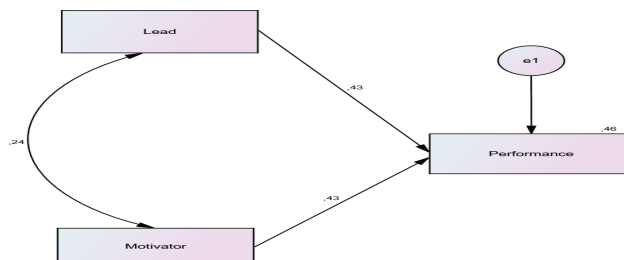
Hasil konstruk menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja juru bisa dilihat dalam proses pembelajaran mulai (1) Program berupa perencanaan pembelajaran tiap materi yang disajikan dikelas kelengkapan media dan form penilaian siswa, (2) Pelaksanaan pembelajaran bentuk penyampaian guru, metode pembelajaran yang digunakan serta tugas yang diberikan untuk meningkatkan kompetensi siswa, (3) Evaluasi pembelajaran setiap selesai pembelajaran serta kelengkapan hasil belajar siswa, (4) Pengembangan diri berupa pengembangan sumber belajar guru, dan meningkatkan kemampuan dalam menyampaikan materi



Gambar 4 Pengaruh Faktor Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja



Gambar 5 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja I



Gambar 6 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja II

Model pengukuran sudah dibuat, langkah untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat dengan menggunakan *path analysis*. Dibuat dengan 3 macam yang berbeda untuk melihat adakah perbedaan nilai yang signifikan. Sehingga untuk mendapat nilai yang paling baik dan *fit indices* yang baik. Membuktikan bahwa *Path analysis* yang digunakan berbeda mempunyai nilai *effect size* (β) Gambar 4 Motivasi à Kinerja mempunyai nilai β 0.68, Kepemimpinan à Kinerja nilai β 0.60. Kemudian Gambar 5 Motivasi à Kinerja 0.45 dan Kepemimpinan à Kinerja 0.45. Dan terakhir Gambar 6 Motivasi à Kinerja 0.43 dan Kepemimpinan à Kinerja 0.43. *path analysis* mempunyai nilai yang sama dan signifikan ini membuktikan bahwa model apa saja yang digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja sama.

PEMBAHASAN

Konstruk kepemimpinan Kepala Sekolah di Kabupaten Blitar

Dengan mengacu pada data yang sudah diperoleh dan diolah dengan sedemikian rupa mendapatkan hasil bahwa tingkat kepemimpinan kepala sekolah SD di Kabupaten Blitar termasuk pada golongan tinggi pada setiap sekolah sudah diteliti telah diamati bahwa peran kepala sekolah dalam menarik minat masyarakat untuk bersekolah di sekolahnya, kemudian bagaimana seorang kepala sekolah mampu memberi contoh yang baik kepada seluruh warga sekolah pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Irfiani & Encep, 2017). Kepemimpinan kepala sekolah menurut hasil konstruk model yang dibuat setelah dilakukan analisis dipengaruhi oleh akademik, administrasi organisator, supervise, dan *tim leader*. Kepemimpinan akademik dalam mengelola sekolah, administrasi sekolah dalam inventarisasi dan pengolahan data siswa serta pelaporan dana BOS serta pengorganisasian dalam penempatan sesuai kemampuan, supervisi dalam membangun dan membina guru didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Veithzal, 2008), *tim leader* mampu bekerja sama dan membentuk kelompok kerja yang efektif. Pada penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah mempengaruhi kinerja guru penelitian terdahulu oleh (Setyati, 2019). Membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dan staff. Selain itu konstruk kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan akademik didukung dengan penelitian sebelumnya bahwa kemampuan dalam mengembangkan kurikulum akademik yang dilakukan dalam pembelajaran. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Norashikin Abu Bakar, Ramli Basri, & Foo Say Fooki, 2015) sehingga latar belakang akademik seorang pemimpin mempunyai pengaruh dalam cara pengambilan strategi dan keputusan dalam sebuah organisasi.

Konstruk Motivasi SD di Kabupaten Blitar

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan di Kabupaten Blitar. Bahwa tingkat motivasi guru SD di Kabupaten Blitar tergolong dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru dalam bekerja atau dalam proses kegiatan belajar mengajar tergolong sedang. Pernyataan tersebut berdasarkan pada responden yaitu guru sendiri yang mengalami dan merakan bagaimana dorongan atau motivasi timbul dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seorang tenaga pendidik, sehingga sesuai dengan kenyataan apa yang dialami responden. Merujuk pada hasil konstruk model faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari 4 faktor (1) Kebutuhan fisik berupa kebutuhan akan seragam, rasa aman, nyaman, dalam bekerja menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (S. Munawir, 2015) bahwa manusia akan tergerak untuk memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup kebutuhan fisik merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan untuk bertahan hidup, (2) hubungan sosial dengan sesama guru, kepala sekolah hubungan yang baik dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dengan nyaman tanpa rasa canggung hal ini dapat meminimalisir kesalahan pemahaman dalam penyampaian informasi karena dalam hubungan yang baik akan terjalin komunikasi yang efektif tanpa ada sesuatu yang ditutupi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harun, 2006) yang mengatakan bahwa motivasi timbul adanya minat atau keinginan, salah satu keinginan manusia adalah mempunyai teman atau relasi yang membuatnya nyaman dan mendatangkan keuntungan baginya, (3) Sosial Masyarakat mempengaruhi motivasi kepala sekolah dalam memperbaiki sistem pembelajaran

yang ada di sekolah karena dituntut untuk dapat atau mempertahankan prestasi. Selain itu terjalinya silaturahmi yang baik antara sekolah dan masyarakat dapat mendukung pembelajaran karena masyarakat sebagai pengawas yang senantiasa akan memberi dukungan baik material atau non material. Penelitian sebelumnya oleh (Rivai & Mulyadi, 2012) mengatakan bahwa keterlibatan pelaku organisasi dalam mengawasi proses suatu kegiatan dilakukan sehingga mendapat hasil yang maksimal. (4) Kebebasan guru untuk mengembangkan diri, dan diberikanya kesempatan untuk mengeluarkan pendapat atau memberi masukan kepada kepala sekolah mengenai program pendidikan, dan pengelolaan keungan, kesiswaan, dan kurikulum guru dilibatkan dan berperan aktif dalam rapat disekolah dan bersedia jika ditugaskan untuk mewakili sekolah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Okliwia & Marlinah, 2014) bahwa seseorang yang mempunyai pengalaman bekerja, kompetensi dan integritas dalam bekerja membutuhkan pengakuan baik atau buruk kinerjanya sehingga dapat mendorong untuk menjadi lebih berkemungkinan kearah yang lebih baik. Melihat dari hasil penelitian dan pembahasan dengan mengkaitkan dengan penelitian terdahulu langkah atau upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah dengan memberi rangsangan positive berupa pujian, saran yang bisa diberikan saat rapat, memberi kesempatan untuk mengeluarkan kritik dan saran pada kepala sekolah dan sesama guru.

Konstruk Kinerja Guru SD di Kabupaten Blitar

Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru SD di Kabupaten Blitar setelah menyebar koesioner di Kec. Garum dan Kec. Gandusari. Kemudian dilakukan analisis dan di dapatkan kesimpulan bahwa kinerja guru SD di Kabupaten masuk dalam kategori tinggi. Hasil dari konstruk kinerja guru tinggi dipengaruhi oleh baerbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dilihat dari tahap dibagi menjadi empat sesuai dengan model konstruk dari (1) Program persiapan awal guru mulai dari sumber belajar, media pembelajaran, dan penguasaan materi dalam (Jaeni, 2005) perencanaan merupakan hal yang wajib dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah hal ini wajib dilakukan dalam manajemen berbasis sekolah, (2) Pelaksanaan pembelajaran dalam tahap kedua pelaksanaan pembelajaran kegiatan yang dilakukan yaitu penyampaian materi pembelajaran, pemberian tugas dalam penyampain materi pembelajaran metode yang digunakan guru mempengaruhi hasil pembelajaran baik berupa nilai evaluasi atau pemahaman siswa dilihat dari penelitian sebelumnya oleh (Sukor, Rahim, & Yazid, 2006) dilihat dari pengaruh beban kerja guru merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. (3) Evaluasi pembelajaran dalam tahap yaitu evaluasi untuk melihat apakah tujuan materi pembelajaran sudah berhasil dengan melihat hasil belajar atau mengambil nilai siswa menurut (Susanto, 2005) dalam evaluasi dapat dinilai apakah metode pembelajaran dan teknik evaluasi pembelajaran yang diambil sudah tepat. Mengambil hasil belajar siswa merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh guru untuk mengisi nilai siswa. Dan faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja guru adalah (5) Pengembangan diri kesempatan yang diberikan untuk guru menambah wawasan dengan pelatihan, sumber belajar yang banyak, dan *workshop* dapat meningkatkan kemampuan guru dalam meningkatkan ketrampilan mengajarnya, Dalam penelitian sebelumnya oleh (Ismail, 2018) kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, sehingga guru dituntut terus terpacu untuk mengembangkan kemampuan diri dengan menambah informasi yang baru.

Data yang diperoleh dari responden yang menjalankan tugas dan kewajibanya sebagai seorang pendidik. Sehingga responden sendiri yang menilai kinerjanya apakah sudah maksimal atau belum maksimal. Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja guru SD di Kabupaten Blitar masih bisa dikatakan cukup hal ini dapat dilihat seberapa efisiensikah suatu usaha guru dalam menyelesaikan tugas dan kewajibanya. Dari kesimpulan yang diperoleh rekomendasi yang ditawarkan untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memperbaiki hubungan kepala sekolah dengan guru dan staff, kepala sekolah mempunyai target dan tujuan yang ingin dicapai dalam satu semester, mampu mendorong dan merangsang guru untuk menjadi mandiri kreatif, inovatif dalam mengajar supaya tercapai pembelajaran yang menyenangkan dan tepat sasaran.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Blitar

Berdasarkan analisa yang sudah dilakukan diperoleh angka pengaruh yang masuk dalam golongan

large effect berdasarkan pedoman interpretasi koefisien regresi (β) yang direkomendasikan oleh Cohen, 1988 (dalam Lee A. Becker, 2000) pengaruh yang diberikan mempunyai efek yang besar. Hal ini diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Dan ada variabel lain yang juga mengukur kinerja guru yaitu budaya sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa semakin baik seorang kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolahnya menjadi lebih baik maka kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik sehingga bisa proses pembelajaran menjadi lancar dan mencapai tujuan dan visi misi sekolah. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Blitar. Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah bisa ditingkatkan dan diperbaiki seiring dengan bertambahnya pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dalam upaya meningkatkan ketrampilan dan kemampuan diri. Rekomendasi yang bisa diberikan untuk kepala sekolah adalah dengan meningkatkan kemampuan dalam komunikasi yang efektif, menerima kritik dan saran, mempunyai langkah yang strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kemudian langkah besar yang hendak dilakukan adalah menerapkan kebiasaan yang positif di sekolah, menciptakan situasi yang nyaman, aman dalam pembelajaran dan pekerjaan. Selain itu kepala sekolah bisa mendorong kinerja guru dengan memberi apresiasi dan penghargaan sehingga guru merasa nyaman dan mampu mempertahankan kinerja baiknya.

Motivasi memang merupakan unsur utama guru dalam melakukan tugasnya, seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih giat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja akan meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga kesalahan atau penurunan kinerja dapat diperkecil. Bahkan, hasil penelitian Manning & Huberman (Chan Kwok-wai, 2006) keberlanjutan kualitas pembelajaran khususnya dan pendidikan umumnya sangat tergantung pada motivasi dan dedikasi guru dalam mengajar. Melalui peningkatan kompetensi guru, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya. Berdasarkan analisa data nilai pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kinerja tergolong *large effect*, semakin baik seorang kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolahnya menjadi lebih baik maka kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik sehingga bisa proses pembelajaran menjadi lancar dan mencapai tujuan dan visi misi sekolah. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Blitar. Kesimpulannya, motivasi guru hendak ditingkatkan sebagai upaya untuk memaksimalkan kinerja saat menjalankan kewajiban dan tugas sebagai seorang pendidik. Motivasi guru bisa ditingkatkan dengan memberi stimulus atau rangsangan untuk melaksanakan kewajiban dan tugas dengan baik sebagai seorang pendidik. Setelah dilakukan analisa terhadap pengaruh yang diberikan motivasi terhadap kinerja guru. Rekomendasi yang bisa diberikan untuk kepala sekolah dan guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru kerjasama diperlukan untuk menciptakan pola kerja tim yang solid dan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian konstruksi yang sesuai kepemimpinan kepala sekolah di daerah pedesaan terdiri dari 4 faktor yaitu akademik, administrasi organisasi, supervise, dan *tim leader*. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin akademik merencanakan bersama guru dan staff mengenai visi, misi, tujuan, dan program pendidikan yang tepat untuk meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai administrator dan organisator kepala sekolah menguraikan kerja, bekerjasama dalam rapat serta membina hubungan baik. Sebagai seorang supervisor kepala sekolah membina, mengawasi, serta mengarahkan guru untuk bekerja dengan baik. Sebagai seorang pemimpin dalam tim kepala sekolah menghibau mengarahkan dan membentuk strategi yang tepat untuk mencapai tujuan. Simpulan yang didapat setelah dilakukannya penelitian, tingkat kepemimpinan kepala sekolah SD di Kabupaten Blitar termasuk dalam kategori tinggi. Motivasi untuk mendorong seseorang secara sadar sehingga melakukan tindakan untuk kebaikan diri dan sesama. Motivasi ini ada untuk meningkatkan semangat kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut hasil konstruksi model motivasi dipengaruhi 4 faktor yaitu fisik, *human relation*, social masyarakat, dan integritas. Dari hasil penelitian tingkat motivasi SD di Kabupaten Blitar masuk dalam kategori sedang upaya yang bisa dilakukan

kepala sekolah adalah dengan memberi dorongan yang positif kepada guru. Kinerja merupakan hasil yang dapat dilihat apakah pekerjaan seseorang sudah efektif dan efisien, dalam pendidikan kinerja guru yang baik dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hasil konsrtuk kinerja guru dapat dilihat dari program, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran dan pengembangan diri. Sesuai hasil penelitian, tingkat kinerja guru SD di Kabupaten Blitar tergolong tinggi. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Sehingga seorang kepala sekolah yang memimpin dengan baik dan benar dalam membina dan mengarahkan guru dengan benar maka kinerja guru akan meningkat. Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru. Pengaruh yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Blitar. Kesimpulan bahwa guru yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Becker, L. A. 2000. Effect Size. (Online), <http://web.uccs.edu/lbecker/Psy590/es.htm>, diakses 25 April 2018
- Burhanuddin. 2008. *Perilaku Organisasi dalam Manajemen dan Kepemimpinan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Chan, K. (2006). "In-service teachers' motives and commitment in teaching". *Hong Kong Teachers'Centre Journal*. 5, 112-128.
- Gomes, F. C. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kelima*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Ed/Cet. 2/5. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI.
- Hasibuan, M. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian, Dasar, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Harun, H. (2006). Minat, Motivasi dan Kemahiran Mengajar Guru Pelatih. *Jurnal Pendidikan Malaysia (Malaysian Journal of Education)*.
- Irfiani, E., & Encep, M. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Peserta Didik Baru Berbasis Web (Studi Kasus: Smp Amaliah Bogor). *Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Peserta Didik Baru Berbasis Web*.
- Ismail, M. I. (2018). Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*. <https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>
- Jaeni, M. (2005). Pola Manajemen Keuangan Berbasis Sekolah dan Hubungan dengan Kinerja Sekolah (studi kasus di SMP negeri 1, 5, dan 8 yogyakarta). *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/PEP.V7I1.2034>
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Norashikin Abu Bakar, Ramli Basri, & Foo Say Fooi. (2015). Hubungan Kepimpinan Guru dengan Pencapaian Akademik Pelajar. *International Journal of Education and Training (InJET)*.
- Oklivia, & Marlinah, A. (2014). Pengaruh Kompetensi , Independensi dan Faktor-Faktor Dalam Diri Auditor Lainnya Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Munawir,S (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu , Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Sukor, S., Rahim, R., & Yazid, K. (2006). Beban tugas guru sekolah rendah. *Seminar Kebangsaan Kepimpinan Dan Pengurusan Sekolah*.
- Susanto, B. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi, dan Partisipasi Komite Sekolah terhadap Kinerja Sekolah. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/PEP.V7I1.2029>
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara..
- Sulistiyani, T. A.& Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Cetakan I*. Yogyakarta: Multi Presindo
- Veithzal, R. (2008). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.